

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC

-----□□□□-----

HOÀNG THỊ YẾN

**QUẢN LÝ CÔNG TÁC CỐ VẤN HỌC TẬP
TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 81.40.114

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2018

Công trình được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Trương Thị Thúy Hằng**

Phản biện 1:.....

.....**P**

hản biện 2:.....

.....

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp tại

Học viện Quản lý giáo dục.

Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 2017

Có thể tìm đọc luận văn tại:
Thư viện Học viện Quản lý Giáo dục

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đào tạo theo HCTC lần đầu tiên được áp dụng tại trường đại học Harvard của Hoa kỳ vào năm 1872. Từ đó cho đến nay, mô hình này được phát triển rộng khắp trên thế giới và được coi là mô hình đào tạo tiên tiến nhất cho đến thời điểm này. Tại châu Á HCTC cũng được áp dụng và mang lại nhiều thành công cho các nước và lãnh thổ như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan và các nước đang phát triển như Trung Quốc, Indonexia, Thái Lan và Malaysia... Đến năm 2008 Đại Học Ngoại thương của Việt Nam cũng bắt đầu áp dụng mô hình này.

Một trong những khó khăn lớn nhất khi chuyển đổi từ niên chế sang tín chỉ là SV đã quen với việc thụ động theo thời khoá biểu từ các cấp bậc phổ thông. Nhưng khi đào tạo theo tín chỉ thì kế hoạch đào tạo phải do người học lựa chọn, phù hợp với năng lực, sở thích và kế hoạch của cá nhân.

Nhưng, không phải SV nào cũng có thể thích ứng và tự lập cho mình một kế hoạch học tập phù hợp với định hướng nghề nghiệp của mình trong từng học kỳ, từng năm học nên rất cần sự giúp đỡ của đội ngũ CVHT. Như vậy, CVHT được xem là một bộ phận không thể tách rời và đảm bảo cho HCTC vận hành hiệu quả, thông suốt. Mỗi CVHT là một nhân tố then chốt trong mối quan hệ nhà trường - sinh viên - thị trường lao động; là một chuyên gia tư vấn về học tập và việc làm cho SV, đồng hành cùng SV trong suốt quá trình học tập.

Nhận thức được tầm quan trọng của CVHT, Đại học Ngoại thương cũng đã rất nỗ lực trong việc đẩy mạnh và nâng cao vai trò của công tác này, nhưng cho đến nay công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương vẫn chưa đáp ứng được nguyện vọng, nhu cầu của SV. Thực tế này đặt ra cho những cán bộ làm công tác đào tạo phải suy nghĩ để tìm ra biện pháp khoa học, sáng tạo, phù hợp với nhà trường để tổ chức tốt hơn nữa công tác cố vấn, góp phần nâng cao chất lượng học tập và sinh hoạt của SV cũng như nâng cao uy tín, thương hiệu Nhà trường. Từ những lý do trên, tác giả chọn đề tài: ***“Quản lý công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội”*** để nghiên cứu trong luận văn.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận về công tác CVHT trong đào tạo đại học theo HCTC, đánh giá thực trạng quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương, qua đó đề xuất các biện pháp quản lý công tác CVHT trong đào tạo theo HCTC nhằm đáp ứng nhu cầu của SV trong công tác CVHT trong giai đoạn tiếp theo để góp phần vào công tác đào tạo của trường Đại học Ngoại thương.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo HCTC

3.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương.

3.3. Đề xuất các biện pháp quản lý công tác cố vấn học tập tại trường Đại học Ngoại thương trong giai đoạn tới.

4. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

4.1. Khách thể nghiên cứu

Công tác quản lý CVHT ở các trường đại học theo học chế tín chỉ.

4.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương.

5. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi mục tiêu: Nghiên cứu biện pháp quản lý hoạt động CVHT.

- Phạm vi không gian: Quản lý hoạt động CVHT dành cho SV hệ chính quy tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội.

- Phạm vi thời gian: Thực trạng hoạt động CVHT dành cho SV trong giai đoạn từ năm học 2015- 2016 đến nay tại trường Đại học Ngoại thương.

6. Giả thuyết khoa học

Công tác CVHT có vị trí, vai trò quan trọng trong quá trình học tập của SV tại trường Đại học Ngoại thương nhưng hiện nay vẫn còn một số hạn chế. Nếu lãnh đạo Nhà trường, các khoa/ bộ môn và các giảng viên là CVHT chú trọng và tổ chức, quản lý công tác CVHT một cách khoa học, phù hợp với thực tế Nhà trường thì sẽ khắc phục được những hạn chế đó.

7. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số biện pháp nghiên cứu sau:

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực trạng

7.2.1. Phương pháp quan sát

7.2.2. Phương pháp điều tra

Dùng phiếu hỏi để trưng cầu ý kiến của SV, cán bộ quản lý và giảng viên làm công tác CVHT. Nhằm thu thập những số liệu thực tế để đánh giá thực trạng quản lý công tác CVHT.

7.2.3. Phương pháp trò chuyện, phỏng vấn, đàm thoại

7.2.4. Phương pháp tổng kết rút kinh nghiệm

7.3. Nhóm phương pháp hỗ trợ

7.3.1. Phương pháp chuyên gia: Tham khảo ý kiến của các nhà quản lý, giáo viên giàu kinh nghiệm và giáo viên hướng dẫn khoa học.

7.3.2. Phương pháp thống kê toán học, xử lý số liệu: Tổng hợp các ý kiến điều tra, lập các bảng biểu, phân tích, đánh giá các số liệu.

8. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận văn được trình bày trong 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ tại các trường đại học

Chương 2: Thực trạng quản lý công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội.

Chương 3: Một số biện pháp quản lý công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội

CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC CỐ VẤN HỌC TẬP TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Tại một số nước trên thế giới

Mỗi một hoạt động khi xác định chức năng, nhiệm vụ và kiểm tra, đánh giá thì đều cần có lý thuyết hay quan điểm nhìn nhận về nó. Trong công tác CVHT cũng cần có nền tảng lý thuyết ban đầu để triển khai. Một số lý thuyết đã đem lại hiệu quả cho công tác CVHT đó là thuyết về phát triển tâm lý xã hội của con người, thuyết phát triển nhu cầu, thuyết phát triển văn hoá xã hội...

Hendey đã cho rằng, thực tế có quá nhiều lý thuyết phát triển khác nhau ứng dụng cho hoạt động CVHT, nhưng chúng đều đưa ra một cách hiểu chính xác chung nhất về cố vấn phát triển hơn là gây khó khăn cho hoạt động cố vấn trong trường học... Các CVHT không nên bị sa lầy vào một lý thuyết phát triển cụ thể nào, mà cần có hiểu biết về một vài lý thuyết phát triển cụ thể để ứng dụng trong công việc của mình.

1.1.2. Tại Việt Nam

Hiện nay, ở Việt Nam các nhà giáo dục đã tiến hành những nghiên cứu về đào tạo theo HCTC để hoàn thiện hệ thống lý luận đồng thời học hỏi những kinh nghiệm từ các nước trên thế giới nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo theo HCTC.

Cùng với những nghiên cứu về phương pháp đào tạo theo HCTC là những nghiên cứu về quản lý đội ngũ CVHT trong các trường cao đẳng, đại học. Một số trường đã tổ chức hội nghị, hội thảo để bàn luận về vị trí, vai trò của CVHT cũng như những giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động của công tác CVHT trong nhà trường. Những bài viết, bài

tham luận về công tác CVHT ngày càng nhiều song hầu hết chủ yếu nói về vai trò, nhiệm vụ của CVHT chung chung mà chưa đề cập sâu đến việc quản lý công tác CVHT trong môi trường đại học Việt Nam.

Nhìn chung, công tác CVHT đã được công nhận như một lĩnh vực có tính khoa học, có thể kiểm tra và đánh giá được thì nguồn tài liệu phục vụ cho nghiên cứu về CVHT không phải là không có, song rất ít và hiếm có tài liệu nào nghiên cứu cụ thể, chi tiết về vấn đề quản lý công tác CVHT. Cái thiếu lớn nhất là những nghiên cứu về thực tiễn chuyển đổi và quản lý công tác CVHT, từ đó có những hoạch định, chính sách cần thiết cho quá trình chuyển đổi của cơ sở giáo dục đại học.

1.2. Một số khái niệm cơ bản liên quan đến vấn đề nghiên cứu

1.2.1. Khái niệm về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường

1.2.1.1. Quản lý

Có nhiều các quan niệm khác nhau về quản lý, trong đề tài này, chúng tôi sử dụng khái niệm về quản lý mà tác giả Nguyễn Thành Vinh trong cuốn “*Khoa học quản lý đại cương*” và cuốn “*Giáo trình khoa học quản lý giáo dục*” tác giả Nguyễn Thị Tuyết Hạnh đã nêu: *Quản lý là quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng việc thực hiện các chức năng quản lý: Kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra.*

1.2.1.2. Chức năng của quản lý

Chức năng quản lý là những tập hợp các hoạt động được phân chia thành các nhóm đối tượng tương tự nhau đã được xác định trước cho các đối tượng cụ thể.

Chức năng quản lý là một dạng quản lý chuyên biệt mà thông qua đó các chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

Căn cứ vào chức năng quản lý mà chủ thể quản lý kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh hoạt động của từng bộ phận và toàn thể hệ thống quản lý.

Quản lý thực hiện nhiều chức năng khác nhau, mỗi chức năng có tính độc lập tương đối nhưng chúng được liên kết hữu cơ trong hệ thống nhất. Có thể khái quát thành 4 chức năng cơ bản sau :

1. Lập kế hoạch (planning)
2. Tổ chức thực hiện(organizing)
3. Chỉ đạo thực hiện (leading & directing)
4. Kiểm tra, đánh giá quá trình thực hiện (controlling).

Quá trình quản lý là quá trình cụ thể hóa 4 chức năng này theo một chu trình với một trật tự thời gian xác định. Các hoạt động quản lý diễn ra kế tiếp nhau nhằm đạt tới các mục tiêu đã đặt ra,

1.2.1.3. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là nói đến quá trình tổ chức, điều khiển, điều chỉnh các yếu tố tham gia và có ảnh hưởng đến hoạt động giáo dục nhằm phát huy mặt tích cực, hạn chế khó khăn nhằm nâng cao chất lượng giáo dục.

1.2.1.4. Quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường (một cơ sở giáo dục) là những tác động tự giác (có ý thức, có mục đích, có kế hoạch, có hệ thống và hợp quy luật) của chủ thể quản lý nhà trường (Hiệu trưởng) đến khách thể quản lý nhà trường (giáo viên, nhân viên và người học...) nhằm đưa các hoạt động giáo dục và dạy học của nhà trường đạt tới mục tiêu giáo dục”.

Hay có thể nói, quản lý nhà trường là tác động có ý thức, có kế hoạch hướng đích của chủ thể quản lý đến tập thể giáo viên, học sinh và cán bộ, đến tất cả các mặt khác của nhà trường nhằm thực hiện tốt nhất sứ mạng của nhà trường.

1.2.2. Khái niệm về, cố vấn học tập, công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo HCTC

1.2.2.2. Cố vấn học tập

Có nhiều các định nghĩa khác nhau nhưng có thể hiểu CVHT là một chức danh được nhà trường quy định và thực hiện các nhiệm vụ được giao đối với SV trong đào tạo theo HCTC bao gồm: Tư vấn, hướng dẫn, giúp đỡ SV đưa ra lựa chọn đúng đắn trong quá trình học tập và rèn luyện, đảm bảo các quyền và nghĩa vụ của SV được thực hiện nghiêm túc và đầy đủ, đáp ứng mục tiêu đào tạo của nhà trường.

1.2.2.3. Công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ

Công tác CVHT trong đào tạo theo HCTC có thể được hiểu là quá trình tác động giữa CVHT, SV và các khoa, các phòng ban, Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo trong đó CVHT sử dụng những kỹ năng của mình để tiến hành hoạt động tư vấn, hướng dẫn, trợ giúp SV trong học tập, rèn luyện và sinh hoạt ở trường một cách hiệu quả, đạt được mục tiêu đào tạo. Thông qua công tác CVHT, SV sẽ hiểu biết rõ hơn về các bộ phận chức năng của nhà trường, các thủ tục hành chính, các hoạt động phong trào xã hội, chính sách quyền lợi và nhiệm vụ của SV. Không chỉ cung cấp thông tin, CVHT còn là người khích lệ, động viên, giúp đỡ SV phát huy năng lực bản thân để có thể tự giải quyết các vấn đề cá nhân trong quá trình theo học tại trường.

1.2.3. Khái niệm về quản lý công tác cố vấn học tập

Quản lý công tác CVHT là những tác động của chủ thể quản lý qua việc thực hiện các chức năng quản lý tác động vào các yếu tố trong công tác CVHT nhằm đạt được mục tiêu giáo dục đã đề ra.

1.3. Vai trò, chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu và những phương thức thực hiện nhiệm vụ của cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ

1.3.1. Vai trò của cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ

CVHT là một chức danh tại trường đại học. CVHT có vai trò quan trọng không thể thiếu trong đào tạo theo HCTC.

Tư vấn, hỗ trợ thông tin và định hướng quá trình học tập, rèn luyện, thực hiện quyền và nghĩa vụ của SV.

Theo dõi quá trình học tập và rèn luyện của SV.

Đề xuất phương án xử lý đối với các tình huống phát sinh trong quá trình đào tạo.

Tham mưu cho Lãnh đạo trường, khoa chuyên ngành các vấn đề liên quan đến công tác giáo dục và đào tạo, nghiên cứu khoa học của SV và đào tạo theo nhu cầu xã hội.

1.3.2. Chức năng của cố vấn học tập

- Tư vấn, trợ giúp SV trong học tập, nghiên cứu khoa học, định hướng nghề nghiệp;

- Tư vấn, hỗ trợ SV trong việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức và các hoạt động xã hội, đoàn thể...

- Quản lý SV trong quá trình học tập và rèn luyện tại trường.

1.3.3. Nhiệm vụ của cố vấn học tập

1.3.3.1. Nhiệm vụ của cố vấn học tập trong công tác tư vấn, trợ giúp sinh viên trong học tập, nghiên cứu khoa học, định hướng nghề nghiệp

- Tổ chức thảo luận, triển khai các quy định, quy chế về HCTC, các quy định của nhà trường liên quan đến quyền và nghĩa vụ của SV;

- Tư vấn cho SV phương pháp học đại học, phương pháp tự học và kỹ năng nghiên cứu khoa học, kỹ năng thu thập, xử lý thông tin, tài liệu học tập;

- Hướng dẫn quy trình, thủ tục cho SV đăng ký học phần, hủy đăng ký học phần, xây dựng kế hoạch học tập cá nhân cho từng học kỳ;

- Ký chấp nhận hoặc từ chối vào phiếu đăng ký học phần cho SV;

- Tư vấn cho SV trong việc lựa chọn nơi thực tập, lựa chọn đề tài khóa luận, tiểu luận, đề tài nghiên cứu khoa học phù hợp với năng lực, nguyện vọng và định hướng nghề nghiệp của SV...

1.3.3.2. Nhiệm vụ của cố vấn học tập trong công tác quản lý sinh viên

1.3.4. Những yêu cầu đối với cố vấn học tập

1.3.5. Những phương thức thực hiện nhiệm vụ của cố vấn học tập

1.4. Các lực lượng tham gia trong công tác cố vấn học tập

1.5. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Hiệu trưởng về quản lý công tác CVHT

1.5.1. Chức năng của Hiệu trưởng

- Xây dựng kế hoạch hoạt động và nội dung chương trình của CVHT hàng năm.
- Xây dựng quy hoạch và phát triển đội ngũ CVHT.
- Tổ chức bổ nhiệm, quản lý và sử dụng hiệu quả đội ngũ CVHT.
- Tổ chức hội nghị đánh giá, tổng kết công tác CVHT hàng năm.
- Hướng dẫn đội ngũ CVHT khi gặp vướng mắc trong công việc.

1.5.2. Nhiệm vụ, quyền hạn của Hiệu trưởng

- Ban hành Quy định về công tác CVHT, các tài liệu, biểu mẫu phục vụ công tác CVHT.
- Quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm các CVHT.
- Tổ chức các khóa tập huấn nghiệp vụ cho CVHT.

1.6. Quản lý công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ

1.6.1. Xây dựng kế hoạch công tác cố vấn học tập

Đây là khâu đầu tiên trong quản lý công tác CVHT. Kế hoạch phải được xây dựng dựa trên việc xác định được mục tiêu của công tác cố vấn là những nội dung gì, các nguồn lực, việc sắp xếp các nguồn lực để đảm bảo việc thực hiện các mục tiêu đó. Kế hoạch phải đưa ra được các chỉ tiêu, giải pháp cụ thể.

Trước hết cần điều tra về nhu cầu của SV thông qua điều tra xã hội học.

Tiếp đó là xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động căn cứ vào nhiệm vụ.

1.6.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch công tác cố vấn học tập

Là giai đoạn thực hiện những ý tưởng đã được kế hoạch hóa, là sự phân công, phối hợp các nguồn lực, vật lực một cách khoa học, hợp lý. Cụ thể: Ngay từ đầu năm học, thông báo cụ thể chương trình hành động đến các tổ chức, bộ phận trong trường, phân công và xác lập sự phối hợp trách nhiệm giữa các đơn vị, các hoạt động phát sinh sẽ do Ban Giám hiệu phân công riêng cho từng đơn vị. Để làm tốt nhiệm vụ này, lãnh đạo Nhà trường cần có sự chỉ đạo đúng đắn và xác định công tác CVHT là một trong những nhiệm vụ quan trọng của trường.

1.6.3. Chỉ đạo thực hiện công tác cố vấn học tập

Việc chỉ đạo thông qua đầu mối là Phòng QLĐT. Công việc chỉ đạo gồm các nội dung:

- Quyết định phân công giảng viên làm CVHT.
- Ra quyết định làm cho kế hoạch của Nhà trường diễn ra theo đúng chương trình đã dự kiến, đạt được mục tiêu đề ra.
- Theo dõi, giám sát, điều chỉnh kịp thời.
- Động viên, khuyến khích mọi người hoàn thành nhiệm vụ, có các hình thức khen thưởng nếu cần.

1.6.4. Kiểm tra, đánh giá công tác cố vấn học tập

Là hoạt động diễn ra liên tục trong mọi giai đoạn của quá trình quản lý công tác CVHT. Cụ thể là: Đánh giá tiến độ, chất lượng của các hoạt động đã thực hiện mức độ đạt được so với mục tiêu đã đề ra, những thiếu sót và nguyên nhân, những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện để xử lý và rút kinh nghiệm cho công tác quản lý sau này hoặc để điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết.

1.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý công tác cố vấn học tập

1.7.1. Ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường đến cán bộ quản lý và sinh viên trong thời đại công nghệ thông tin phát triển

1.7.2. Chương trình đào tạo của nhà trường

1.7.3. Các quy định và công cụ hỗ trợ cố vấn học tập trong nhà trường

1.7.4. Năng lực, nhận thức, cách thức và hình thức thực hiện của cố vấn học tập

1.7.5. Nhận thức của sinh viên

Tiểu kết chương 1

Để điều tra thực trạng quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương Hà nội, trong chương 1 đề tài đã xác định các vấn đề lý luận cơ bản trong đào tạo theo học chế tín chỉ, ngoài phần tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề tại một số nước trên thế giới và tại Việt nam, luận văn đã khái quát và làm rõ một số khái niệm liên quan như: Quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường, cố vấn, cố vấn học tập, công tác CVHT, quản lý công tác CVHT; xác định chủ thể quản lý và đối tượng quản lý, cách thức quản lý làm cơ sở lý luận và định hướng cho việc nghiên cứu thực trạng quản lý công tác CVHT.

Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý công tác CVHT: Ảnh hưởng của nền kinh tế xã hội, chương trình đào tạo của nhà trường, các quy định và công cụ hỗ trợ CVHT trong nhà trường, năng lực nhận thức, cách thức và hình thức thực hiện của CVHT, nhận thức của SV. Đây là những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác CVHT tại trường. Nắm được đặc điểm của những yếu tố này sẽ là điều kiện quan trọng để nhà trường có biện pháp tổ chức công tác cố vấn và quản lý công tác này có hiệu quả.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC CỐ VẤN HỌC TẬP TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG HÀ NỘI

2.1. Giới thiệu khái quát về trường Đại học Ngoại thương

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

2.1.2. Định hướng phát triển trường

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy

2.1.4. Hoạt động đào tạo theo học chế tín chỉ

Trường Đại học ngoại thương bắt đầu triển khai HCTC từ năm 2008- 2009 và đã ban hành các quy định về quản lý giảng dạy và học tập theo HCTC đầy đủ, kịp thời, nhằm điều chỉnh tất cả các hoạt động của giảng viên, sinh viên và tất cả các bộ phận chức năng liên quan đến quá trình đào tạo. Tất cả các quy định có liên quan đều được các phòng, ban có liên quan phối hợp với các CVHT, cán bộ quản lý lớp phổ biến rộng rãi, kịp thời, đồng thời hướng dẫn cho sinh viên có thể thực hiện. Bên cạnh đó nhà trường đã có kế hoạch và cho phép các phòng ban có liên quan trực tiếp đến hoạt động quản lý xây dựng bổ sung các website của đơn vị nhằm cung cấp đến sinh viên các thông tin cần thiết một cách nhanh chóng, kịp thời.

2.2. Thực trạng công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ tại Trường Đại học Ngoại thương

2.2.1. Thực trạng về chất lượng và số lượng cố vấn học tập

2.2.1.1. Về số lượng CVHT

Công tác CVHT trường Đại học Ngoại thương được thực hiện bởi đội ngũ bao gồm các Trưởng, Phó khoa, giảng viên làm công tác CVHT, thư kí khoa...sau đây gọi chung là CVHT. Hiện tại trường có 142 CVHT. Số lượng CVHT qua các năm tại các khoa chuyên môn được tăng lên, tuy nhiên tỷ lệ CVHT/SV vẫn còn cao, cao nhất là tỷ lệ 1 CVHT/115 SV tại khoa Tiếng anh Thương mại, bởi số lượng SV qua các năm tăng cao trong khi đó số lượng CVHT lại chỉ tăng hạn chế điều này dẫn tới tình trạng quá tải trong hoạt động của CVHT. Khi một CVHT phải đảm nhận nhiều lớp hoặc lớp đông SV. Trong khi đó có những khoa lại không có SV.

- Phòng QLĐT và phòng CTCT&SV là đơn vị đầu mối trong việc tiếp xúc và giải quyết những vấn đề của SV song lại chưa có CVHT, đây là thiếu sót cần được bổ sung kịp thời.

2.2.1.2. Về chất lượng cố vấn học tập

Về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CVHT được đánh giá tập trung ở 3 mức rất tốt, tốt và khá. Mức độ rất tốt được đánh giá cao nhất là ở nội dung *nắm vững quy chế và chương trình đào tạo* 56% và 62% ý kiến đánh giá ở mức rất tốt và không có ý kiến nào đánh giá ở mức kém. Điều này phản ánh khá chính xác năng lực thực tế của đội ngũ, bởi đa số CVHT đều là những người có trình độ đạt chuẩn và có thâm niên giảng dạy tại nhà trường.

Các nội dung *“Nắm được vai trò, nhiệm vụ của CVHT”, “Xây dựng và thực hiện nhiệm vụ CVHT theo từng học kỳ, năm học”* được

đánh giá chủ yếu ở mức độ tốt (lần lượt là 43,75% và 37,5%) và không có ý kiến đánh giá ở mức độ kém. Trong đó tại một số nội dung đội ngũ CVHT vẫn chưa phát huy hết năng lực của mình. Nguyên nhân xuất phát từ việc phân công nhiệm vụ CVHT còn chưa hợp lý. *Tìm hiểu các đối tượng tư vấn học tập, sử dụng thông tin thu thập được để tư vấn thích hợp 37,5%. Sử dụng đa dạng và phối hợp các hình thức tư vấn học tập khác nhau 50%.*

Những ý kiến đánh giá các tiêu chí năng lực của đội ngũ CVHT ở mức bình thường còn tồn tại ở hầu khắp các nội dung, trong đó có 31,25% ý kiến cho rằng CVHT vẫn chưa thật sự *hình thành môi trường tư vấn học tập thân thiện, cởi mở* trong quá trình tư vấn cho SV. Đây cũng là thiếu sót xuất phát từ việc phân công CVHT chưa hợp lý khi một CVHT phụ trách quá nhiều sinh viên.

2.2.2. Thực trạng nhận thức về sự cần thiết của việc tổ chức công tác CVHT cho sinh viên

Phần lớn cán bộ, giảng viên đều nhận thức công tác CVHT là rất cần thiết và cần thiết có tới 81.25% ý kiến cho rằng rất cần thiết, 12.5% cho rằng cần thiết và chỉ có 6.25% cho rằng không cần thiết. Đây là điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức công tác CVHT. Về phía SV cũng có tới 80% SV cho rằng họ rất cần sự tư vấn từ phía Nhà trường, 16% cho rằng cần thiết và chỉ có 4.07% cho rằng không cần thiết.

2.2.3. Thực trạng hoạt động của cố vấn học tập tại trường Đại học Ngoại thương

*** Về thực hiện nhiệm vụ**

Công tác tư vấn, hướng dẫn SV học tập và rèn luyện là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của người làm công tác CVHT. SV trong hệ thống đào tạo theo HCTC được thể hiện rõ vai trò của mình trong việc ra quyết định lựa chọn ngành nghề, môn học và lập kế hoạch học tập cá nhân. Việc làm này là không dễ đối với SV vừa “Chân ướt, chân ráo” làm quen với đào tạo tín chỉ, nếu không có sự hướng dẫn, trợ giúp của CVHT.

Số SV cho rằng trường tổ chức các hoạt động nội dung tư vấn, hướng dẫn SV học tập, NCKH được đánh giá kết quả thực hiện ở ba mức “Tốt”, “Trung bình” và “Chưa tốt”. Trong đó đại đa số đánh giá là tốt và trung bình. Những ý kiến đánh giá là chưa tốt ít.

Tư vấn trong lĩnh vực học tập, NCKH

Các nội dung tư vấn được đánh giá ở mức trung bình về *hướng dẫn SV xây dựng kế hoạch học tập, lựa chọn đăng kí các môn học 51%, trợ giúp SV trong việc đăng kí học phần, hủy học phần và kí chấp nhận hoặc từ chối vào phiếu đăng kí của SV 50%*. Đây là nội dung mà CVHT cần lưu ý nhiều khi tư vấn cho SV song kết quả thực hiện lại chỉ ở mức trung bình đó là một phần nguyên nhân nhiều SV còn lúng túng trong việc

thực hiện xây dựng kế hoạch học tập hay đăng kí hoặc hủy học phần nhất là những SV năm đầu tiên dẫn đến tình trạng quá sức và rơi vào tình trạng cảnh báo, nhiều SV không biết đăng kí môn học nào cho phù hợp với ngành nghề đào tạo mình đã chọn, đồng thời nhiều SV khi đăng kí học hai ngành học vẫn chưa hoàn thiện chưa chuyển điểm dù đã sắp tới lúc tốt nghiệp.

Các nội dung khác đều được đánh giá ở mức trung bình và tốt, rất ít SV cho rằng nội dung tư vấn trong lĩnh vực học tập và nghiên cứu khoa học là chưa tốt và đặc biệt không có SV nào cho rằng việc *trợ giúp các quy định, quy chế* và hướng dẫn SV xây dựng kế hoạch học tập là chưa tốt.

Tư vấn trong lĩnh vực rèn luyện và sinh hoạt

Hầu hết các SV đều cho rằng công tác CVHT chưa tốt trong đó *tư vấn giải đáp và tổ chức cho SV thảo luận, các quy định, quy chế, chính sách, các văn bản pháp luật về quyền và nghĩa vụ của SV 55%*, *tư vấn, trợ giúp SV phát triển kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm 59%*, *nắm bắt tình hình, diễn biến tư tưởng, nguyện vọng của SV để hướng dẫn trao đổi về các vấn đề liên quan 47%*, *hướng dẫn và tổ chức cho SV tự đánh giá kết quả rèn luyện 61,5%*, chỉ có số lượng rất ít SV cho rằng những nội dung tư vấn này đạt kết quả tốt. Nguyên nhân phần lớn những người làm công tác CVHT họ đều là những giảng viên kiêm nhiệm, nhiều CVHT chưa thực sự chuyên tâm, chưa có sự đầu tư về thời gian, tâm huyết, mới chỉ tư vấn cho SV những vấn đề học vụ.

Thực hiện các nhiệm vụ trợ giúp khác

Phối hợp với các giảng viên, CVHT và đơn vị khác trong nhà trường để giúp đỡ và tạo điều kiện cho SV học tập có tới 59% SV cho rằng chưa đạt. Đây cũng là thực trạng dễ hiểu bởi nhà trường chưa có quy định về cơ chế phối hợp cụ thể, CVHT cũng chưa từng tận những đơn vị nào có thể phối hợp, do đó nội dung này không đạt kết quả như mong muốn.

Hai nội dung còn lại có kết quả ở mức chưa đạt thấp là 6,5% và 5% bởi nội dung này được nằm trong hướng dẫn công tác CVHT của nhà trường và được kiểm tra thường xuyên tại đơn vị.

Qua đây ta thấy công việc của CVHT quá tải, SV cũng e ngại trong việc xin tư vấn các vấn đề kỹ năng, nguyện vọng do đó các CVHT chưa thực sự hiểu được tâm tư nguyện vọng của SV, chưa bồi đắp cho SV những kỹ năng cần thiết như định hướng nghề nghiệp, định hướng xin việc khi ra trường...dẫn đến kết quả tư vấn, hướng dẫn cho SV học tập và rèn luyện của đội ngũ CVHT của nhà trường là chưa cao.

*** Về tinh thần thái độ của CVHT đối với sinh viên**

SV đánh giá về tinh thần thái độ của CVHT trường Đại học Ngoại thương chủ yếu là “Tạm đồng ý” trong đó có nội dung là CVHT tổ chức

gặp gỡ toàn lớp theo định kỳ 2 lần/học kỳ (vào đầu học kỳ và cuối học kỳ có mức đánh giá là “Không đồng ý” cao nhất (39,5%). Nguyên nhân là do CVHT của trường đều là các giảng viên kiêm nhiệm, có những khoa CVHT là Trưởng, Phó khoa. Chính vì vậy, các thầy cô rất bận rộn với các công việc của trường, khoa, công việc đứng lớp... Do đó yêu cầu về thời gian gặp gỡ cụ thể của SV để trao đổi, tư vấn, trợ giúp là rất hạn chế. Tuy nhiên, CVHT vẫn nhiệt tình hướng dẫn SV qua địa chỉ email, điện thoại cá nhân (trong giờ hành chính) cho thấy việc sử dụng công nghệ trong quá trình cố vấn của các CVHT giúp CVHT tiết kiệm được thời gian tiếp SV.

2.3. Thực trạng quản lý công tác cố vấn học tập trong đào tạo theo học chế tín chỉ tại Trường Đại học Ngoại thương

2.3.1. Nhận thức về tầm quan trọng của việc quản lý công tác cố vấn học tập

Cán bộ, giảng viên nhà trường đã đánh giá khá cao về mức độ quản lý công tác CVHT: Có đến 47,5% cán bộ, giảng viên cho rằng rất quan trọng, 43,75% cho rằng quan trọng và 10% cho rằng không quan trọng. Kết quả này cho thấy đa số cán bộ, giảng viên nhận thức được tầm quan trọng của việc quản lý công tác CVHT. Nhưng vẫn còn một số cán bộ, giảng viên cho rằng công việc này là không cần thiết.

Cũng qua việc điều tra đối với SV thu được kết quả như sau: SV cũng đánh giá cao về mức độ quan trọng của việc quản lý công tác CVHT với tỷ lệ: 50,5% cho rằng rất quan trọng, 41% cho rằng quan trọng và chỉ có 8,5% cho rằng không quan trọng.

Nhìn chung các lực lượng tham gia vào công tác CVHT và SV cũng đã nhận thức khá đúng đắn về vai trò của công tác quản lý CVHT. Đây là điều kiện thuận lợi để thực hiện việc quản lý công tác này. Tuy nhiên, kết quả điều tra cho thấy còn một bộ phận e ngại về mức độ quan trọng của việc quản lý công tác CVHT. Điều này chính là trở ngại mà công tác quản lý CVHT của trường cần phải khắc phục.

2.3.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch công tác cố vấn học tập

Bảng 2.7: Quản lý việc xây dựng kế hoạch công tác CVHT

STT	Kế hoạch	Mức độ tán thành	ĐTB	Thứ bậc							
		Tốt	Trung bình	Kém							
		SL	%	SL	%	SL	%				
1	Kế hoạch hoạt động cho cả năm học	50	62,5	30	37,5	0	0	2,62	1		
2	Kế hoạch hoạt động cho từng học kỳ	38	47,5	32	40	10	12,5	2,23	2		

3	Kế hoạch hoạt động theo tháng, tuần	23	28,75	22	27,5	35	43,75	1,41	3
---	-------------------------------------	----	-------	----	------	----	-------	------	---

Qua điều tra ở bảng 2.7 cho thấy, trường Đại học Ngoại thương đã làm tốt việc xây dựng và triển khai kế hoạch công tác CVHT cho cả năm học đạt (ĐTB: 2,62). Điều này ảnh hưởng rất nhiều đến công tác CVHT. Bên cạnh đó việc lập kế hoạch công tác CVHT cho từng học kỳ đạt (ĐTB: 2,23) thấp hơn so với kế hoạch cho cả năm học. Tuy nhiên, việc xây dựng kế hoạch hoạt động theo tháng, tuần chỉ đạt (ĐTB: 1,41) thấp hơn so với kế hoạch hoạt động cho cả năm học và từng học kỳ. Điều này chứng tỏ việc xây dựng kế hoạch cho từng tháng, tuần chỉ mang tính hình thức. Tuy Nhà trường có một đầu mối tổ chức công tác CVHT là Phòng QLĐT nhưng do Phòng không có cán bộ chuyên trách, nhân viên ít nên công tác xây dựng kế hoạch cho tháng, tuần còn có những tồn tại, yếu kém nhất định.

2.3.3. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch công tác cố vấn học tập

Bảng 2.8: Quản lý việc tổ chức thực hiện kế hoạch công tác cố vấn học tập cho sinh viên

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện	ĐTB	Thứ bậc							
				Tốt	Trung bình	Kém					
						SL	%	SL	%	SL	%
1	Phê duyệt kế hoạch công tác CVHT hàng năm nội dung phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và thiết thực với tình hình thực tế.			53	66,25	27	33,75	0	0	2,67	1
2	Thực hiện công tác CVHT theo kế hoạch đã duyệt.			46	57,5	22	27,5	12	15	2,42	3
3	Lập các biểu mẫu chuẩn bị các công cụ cho công tác CVHT.			23	28,75	38	47,5	19	23,75	2,05	7
4	Phối hợp giữa các đơn vị trong việc lựa chọn, phân công CVHT.			33	41,25	37	46,25	10	12,5	2,29	4
5	Phối hợp trợ giúp của khoa, trường khi CVHT gặp khó khăn.			36	45	24	30	20	25	2,2	5

6	Phối hợp với các phòng ban chức năng.	42	52,5	37	46,25	1	1,25	2,51	2
7	Thực hiện tập huấn bồi dưỡng tại trường bằng nhiều hình thức.	29	36,25	31	38,75	20	25	2,11	6

khảo sát ở bảng 2.8 cho thấy việc *phê duyệt kế hoạch công tác CVHT hàng năm nội dung phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và thiết thực với tình hình thực tế* được đánh giá ở mức độ tốt đạt (ĐTB: 2,67). Đây là nội dung quan trọng để thực hiện công tác CVHT trong cả một năm học. Tuy nhiên việc *thực hiện công tác CVHT theo kế hoạch đã duyệt lại* được đánh giá ở mức chưa cao (ĐTB: 2,42). Đáng chú ý nhất là việc *lập các biểu mẫu, chuẩn bị các công cụ cho công tác CVHT* được đánh giá ở mức thấp đạt (ĐTB: 2,05) công tác này kém chưa đáp ứng và có ảnh hưởng rất ít nhu cầu phục vụ cho công tác CVHT.

Phối hợp giữa các đơn vị trong việc lựa chọn, phân công CVHT được đánh giá ở mức trung bình đạt (ĐTB: 2,29). Trên thực tế nhà quản lý cần phối hợp chặt chẽ hơn nữa trong việc phối hợp với các đơn vị nhất là các khoa chuyên môn trong việc lựa chọn, phân công công việc vì đây là nơi có nguồn nhân lực chủ yếu và cũng là nơi hiểu và nắm được rõ nhất tình hình các CVHT.

Việc phối hợp trợ giúp của khoa, trường khi CVHT gặp khó khăn và phối hợp với các phòng ban chức năng được đánh giá chưa cao lần lượt ở mức (ĐTB: 2,2 và 2,52).

Về *thực hiện tập huấn bồi dưỡng tại trường bằng nhiều hình thức* kết quả khảo sát cho thấy mức độ kết quả thực hiện của tiêu chí này là chưa cao (ĐTB: 2,11). Điều này cho thấy Nhà trường chưa có nhiều chương trình tập huấn nghiệp vụ cho công tác CVHT.

2.3.4. Thực trạng chỉ đạo thực hiện kế hoạch công tác cố vấn học tập

Bảng 2.9: Quản lý việc chỉ đạo thực hiện kế hoạch công tác cố vấn học tập

STT	Hoạt động	Mức độ thực hiện	ĐTB	Thứ bậc							
				Tốt	Trung bình	Kém					
				SL	%	SL	%	SL	%		
1	Chỉ đạo thông qua hoạt động giảng dạy các môn học			60	75	15	18,75	5	6,25	2,69	2

2	Chỉ đạo thông qua các hoạt động văn nghệ, thể dục thể thao	72	90	8	10	0	0	2.9	1
3	Chỉ đạo sự phối hợp hoạt động giữa các đơn vị, đoàn thể trong và ngoài trường trong công tác CVHT	54	67,5	23	28,75	3	3,75	2,64	3
4	Chỉ đạo thông qua các buổi sinh hoạt tập thể	38	47,5	27	33,75	15	18,75	2.29	4

Qua kết quả điều tra ta thấy có nhiều ý kiến cho rằng trường đã thực hiện tốt việc chỉ đạo tổ chức công tác CVHT qua các hoạt động văn nghệ, thể dục thể thao đạt (ĐTB: 2,9). Việc chỉ đạo thông qua các hoạt động giảng dạy đạt (ĐTB: 2,69) và chỉ đạo sự phối hợp hoạt động giữa các đơn vị, đoàn thể trong và ngoài trường trong công tác CVHT được thực hiện tốt đạt (ĐTB: 2,64) thấp hơn so với việc chỉ đạo thông qua văn nghệ, thể thao và thông qua các môn học, cuối cùng là các ý kiến về việc chỉ đạo thông qua buổi sinh hoạt tập thể đạt (ĐTB: 2,29). Do đó, đây cũng là điều các nhà quản lý của trường cần chú ý điều chỉnh để hoạt động này đạt được hiệu quả hơn.

2.3.5. Thực trạng kiểm tra đánh giá công tác cố vấn học tập

Bảng 2.10: Quản lý việc kiểm tra, đánh giá công tác CVHT cho sinh viên tại trường

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện	ĐTB	Thứ bậc							
		Tốt	Trung bình	Kém							
		SL	%	SL	%	SL	%				
1	Kiểm tra đánh giá công tác CVHT theo năm	28	35	36	45	16	20	2,15	2		
2	Kiểm tra đánh giá công tác CVHT theo từng học kỳ	12	15	38	47,5	30	37,5	1,78	1		
3	Kiểm tra đánh giá sự phối hợp giữa các đơn vị trong trường	22	27,5	43	53,75	15	18,75	2,09	3		
4	Kiểm tra qua việc theo dõi sự tiến triển của SV thông qua hệ thống	54	67,5	22	27,5	4	5	2,62	1		

giám sát (về điểm học tập và rèn luyện của SV)									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Qua bảng 2.10 ta thấy công tác kiểm tra, đánh giá công tác CVHT của nhà trường có kết quả chưa cao. Các tiêu chí đưa ra hầu hết được đánh giá ở mức bình thường. Riêng việc *kiểm tra qua việc theo dõi sự tiến triển của SV thông qua hệ thống giám sát (về điểm học tập và rèn luyện của SV)* được đánh giá ở mức tốt đạt (ĐTB: 2,62). Điều này phản ánh phần nào thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá của nhà trường đối với công tác CVHT. Việc theo dõi sự tiến triển của SV thông qua hệ thống giám sát (về điểm học tập và rèn luyện của SV) chỉ được thực hiện thông qua hoạt động theo dõi kết quả của phòng QLĐT và cảnh báo SV. Ở các khoa vấn đề này chưa được quan tâm đúng mức nên việc giám sát, theo dõi trong khoa còn lỏng lẻo, chưa thực sự sâu sát.

Về *kiểm tra đánh giá công tác CVHT theo năm*, kết quả thực hiện được đánh giá ở mức trung bình (ĐTB: 2,15). Trong những năm qua nhà trường chủ yếu đánh giá vào cuối năm dựa trên kết quả của SV chứ chưa được thực hiện sâu sát, Hội đồng kiểm tra, đánh giá chưa được thành lập, việc kiểm tra đánh giá chủ yếu giao cho đơn vị đầu mối là phòng QLĐT và ban chủ nhiệm các khoa/ bộ môn.

Kiểm tra đánh giá công tác CVHT theo từng học kỳ được đánh giá chủ yếu ở mức bình thường (ĐTB: 1,78). Tuy nhiên, có nhiều ý kiến cho rằng việc đánh giá công tác CVHT theo học kỳ là kém.

Do chưa có cơ chế giám sát chặt chẽ nên việc đánh giá theo học kỳ chưa được quan tâm đúng mức.

Kiểm tra đánh giá sự phối hợp giữa các đơn vị trong trường đạt mức bình thường ảnh hưởng nhiều (ĐTB: 2,09). Điều này cho thấy chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị trong việc kiểm tra đánh giá. Việc kiểm tra đánh giá là nhằm phát huy mặt mạnh để khuyến khích, động viên đồng thời phát hiện những sai lệch, yếu kém để kịp thời uốn nắn điều chỉnh. Vì vậy nhà trường cần quan tâm hơn nữa trong việc phối hợp với các đơn vị để kiểm tra đánh giá đạt kết quả tốt nhằm nâng cao chất lượng công tác CVHT của nhà trường.

2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý công tác cố vấn học tập

2.4.1. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý công tác cố vấn học tập

Căn cứ vào kết quả bảng 2.11 ta thấy các yếu tố đều ảnh hưởng đến quản lý công tác CVHT trong đó các nội dung được đánh giá tốt là *Cán bộ quản lý, giảng viên nhận thức về sự cần thiết của việc tổ chức công tác CVHT cho SV và CVHT nắm được vai trò nhiệm vụ của mình*

lần lượt ở mức 81,25% và 68,75%, hầu hết cán bộ, giảng viên đều nhận thức được sự cần thiết của việc tổ chức công tác CVHT cho SV chỉ có 6,25% cho rằng sự nhận thức chưa tốt và không có ý kiến nào cho rằng CVHT chưa nắm được vai trò, nhiệm vụ của mình. Các nội dung còn lại được đánh giá chủ yếu ở mức trung bình và kém như: *CVHT sử dụng thành thạo phần mềm đào tạo tin chỉ để hướng dẫn và tư vấn cho sinh viên* được đánh giá tốt là 47,5%, đánh giá ở mức trung bình là 27,5% và 25% cho rằng chưa tốt điều đó cho thấy nhiều CVHT chưa nhiệt tình trong việc hướng dẫn SV thực hiện phần mềm tin chỉ hoặc chưa thực sự coi trọng công tác CVHT dẫn đến kết quả tư vấn chưa cao.

2.4.2. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến sinh viên

Qua điều tra ta thấy: Có đến 80% SV đánh giá tốt về sự cần thiết của việc tổ chức công tác CVHT số lượng đánh giá là chưa tốt ít chỉ có 4,07%. Ở nội dung *CVHT hướng dẫn sinh viên đăng ký học phần, hủy đăng ký học phần, xây dựng kế hoạch học tập cá nhân cho từng học kỳ* được đánh giá chưa tốt đến 55% chỉ có 20% đánh giá tốt và 25% đánh giá trung bình. Điều này cho thấy nhiều CVHT chưa nhiệt tình hướng dẫn SV trong việc đăng ký và hủy đăng ký học phần

- *CVHT sử dụng các công cụ hỗ trợ để tư vấn cho sinh viên như cung cấp các biểu mẫu, sử dụng sổ hợp và sổ biên bản để ghi lại thông tin lưu giữ trong quá trình có vấn đề cho SV* có 26% đánh giá tốt, 30,55 đánh giá trung bình và 43,5% ý kiến của SV cho rằng CVHT sử dụng chưa tốt, nhiều CVHT vẫn chưa ghi chép lại những thông tin lưu giữ trong quá trình tư vấn

- *Mức độ nhận thức về chương trình đào tạo của CVHT* có 21,5% đánh giá tốt, 50% đánh giá trung bình và 28,5% đánh giá chưa tốt. Điều đó cho thấy nhiều CVHT nhận thức chưa tốt về chương trình đào tạo khiến cho việc tư vấn cho SV về chương trình đào tạo chưa cao.

- *Mức độ nhận thức về quy chế, quy định đào tạo theo tín chỉ và chế độ đãi ngộ đối với sinh viên* được đánh giá chưa tốt lên tới 45%. Qua điều tra cho thấy nhiều CVHT chưa tổ chức các buổi thảo luận về các quy định, quy chế và những văn bản liên quan đến quyền lợi và chế độ của SV

2.5. Đánh giá chung về quản lý công tác cố vấn học tập tại trường Đại học Ngoại thương

2.5.1. Về ưu điểm

Hiện nay, trường Đại học Ngoại thương đã có những chuyển đổi mô hình từ niên chế sang đào tạo theo HCTC một cách nhanh chóng và hiệu quả. Nhất là công tác CVHT đã được Phó Hiệu trưởng quan tâm sâu sát và quản lý theo đúng chức năng của mình. Bên cạnh đó lại có nhiều yếu tố ảnh hưởng tốt tới quá trình quản lý công tác CVHT như:

- Cán bộ quản lý đã có nhận thức về sự cần thiết của công tác CVHT,

- Nhà trường có hệ thống văn bản chỉ đạo làm hành lang pháp lý khi thực hiện công tác CVHT.

- Đội ngũ cán bộ quản lý và CVHT cơ cấu giảng viên trẻ có độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi chiếm đa số vì vậy có đủ sức khỏe và nhiệt huyết trong công tác CVHT. Bên cạnh đó, số lượng giảng viên đào tạo tại nước ngoài với các trải nghiệm mà các giảng viên đã có được trong môi trường đào tạo tại nước ngoài là vô cùng quý giá. Nếu biết tận dụng và phát huy những thế mạnh của công tác CVHT trên cơ sở những kinh nghiệm quý báu này, công tác CVHT tại trường chắc chắn sẽ thu được những kết quả tốt hơn nữa.

- CVHT được cung cấp các tài liệu cần thiết dành cho công tác CVHT; Có hệ thống phần mềm quản lý SV, quản lý đào tạo được kết nối mạng theo diện rộng hỗ trợ cho công tác CVHT.

2.5.2. Về nhược điểm

Thứ nhất, quản lý công tác CVHT là công tác hoàn toàn mới, hệ thống văn bản hướng dẫn có nhưng mới chỉ dừng lại ở mức độ khái quát những hoạt động cơ bản còn các văn bản hướng dẫn việc làm cụ thể

Thứ hai, sự phân công CVHT chưa hợp lý, các đơn vị đầu mối chưa có CVHT. Bên cạnh đó các CVHT phải đảm nhận nhiều công việc cùng một lúc nên chưa phát huy hết năng lực của mình.

Thứ ba, nhận thức về vai trò của CVHT còn chưa đầy đủ.

Thứ tư, nhà trường cũng chưa tổ chức được các đợt tập huấn về nghiệp vụ, kỹ năng tư vấn cho các CVHT trước khi được bổ nhiệm làm CVHT. Các tài liệu công cụ dành cho CVHT còn thiếu nhiều mẫu cần thiết.

Thứ năm, việc phê duyệt kế hoạch công tác CVHT còn chưa được thực hiện đầy đủ. Chế độ kiểm tra, giám sát công tác CVHT còn mang tính hình thức vì hệ thống giám sát, theo dõi sự tiến triển của SV là một trong những nội dung của công tác CVHT hiện nay còn chưa cao, chưa hiệu quả.

2.5.3. Nguyên nhân của những nhược điểm

Cán bộ quản lý và CVHT chưa có đầy đủ nhận thức, kỹ năng để quản lý cho đúng trong điều kiện cụ thể. Sự phân công nhiệm vụ chưa hợp lý, các CVHT phải đảm nhận nhiều công việc nên chưa phát huy hết năng lực của mình.

Bên cạnh đó, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CVHT chưa được xem là tiêu chuẩn bình xét thi đua hàng năm. Đội ngũ CVHT còn chưa chuyên nghiệp, chưa phát huy hết vai trò cố vấn cho người học.

Ngoài ra, tính chất không bắt buộc của việc gặp gỡ CVHT dẫn đến số lượng SV tìm gặp CVHT còn rất hạn chế. Hầu hết SV chưa có sự hiểu biết đầy đủ về phương thức đào tạo này, họ chưa chủ động đến với CVHT để xin tư vấn.

Việc kiểm tra sao sát và khen thưởng không được quan tâm dẫn đến kế hoạch tháng, tuần còn mang tính hình thức. Chưa có sự phối hợp giữa các đơn vị trong việc quản lý, việc theo dõi, giám sát trong khoa còn lỏng lẻo. Chưa có ban kiểm tra đánh giá nên việc quản lý công tác CVHT còn đang là vấn đề cần được quan tâm.

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2 này tác giả luận văn đã giới thiệu khái quát về trường như lịch sử hình thành, các chương trình đào tạo, cơ cấu tổ chức và những vấn đề cơ bản về hoạt động đào tạo theo HCTC ở trường Đại học Ngoại thương.

Công tác CVHT ở trường Đại học Ngoại thương được tác giả nghiên cứu về số lượng, chất lượng CVHT qua các năm qua đó chỉ ra được các mặt mạnh và mặt yếu của đội ngũ CVHT.

Ngoài ra, tác giả điều tra thực trạng nhận thức của cán bộ, giảng viên và sinh viên; thực trạng hoạt động của CVHT.

Thông qua điều tra, thống kê và phân tích số liệu, trong chương 2 đã bàn luận về thực trạng quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội với các nội dung theo chức năng quản lý của Phó Hiệu trưởng phụ trách công tác CVHT như: Quản lý công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá công tác CVHT.

Thông qua việc thực hiện các nhiệm vụ trên, tác giả đã đánh giá sơ lược những ưu điểm, nhược điểm của việc quản lý công tác CVHT và chỉ ra được những nguyên nhân của nhược điểm cần giải quyết. Đây là cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc nghiên cứu, đề xuất các biện pháp quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội.

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC CỐ VẤN HỌC TẬP TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG HÀ NỘI

3.1. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi, phù hợp với thực tiễn của trường

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và phát triển

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

3.2. Một số biện pháp quản lý công tác cố vấn học tập tại trường Đại học Ngoại thương

3.2.1. Tổ chức bồi dưỡng, nâng cao nhận thức về công tác CVHT cho mọi lực lượng tham gia

- Đối với cán bộ quản lý và giảng viên làm công tác CVHT: Tổ chức tuyên truyền thông qua buổi gặp mặt đầu tiên ngay sau khi có Quyết định công bố danh sách CVHT đầu mỗi năm học trong hội nghị tổng kết năm học để không chỉ các CVHT mà tất cả các cán bộ giảng viên khác cũng nhận thức được công tác này.

- Phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến công tác CVHT tới các cán bộ, giảng viên đặc biệt là các CVHT một cách kịp thời.

- Đối với sinh viên: Tổ chức đối thoại giữa Nhà trường với SV 01 lần/1 kỳ, tổ chức đối thoại giữa Khoa với SV của Khoa theo tháng nhằm kịp thời nắm bắt tình hình học tập, cũng như tâm tư, nguyện vọng của SV để có biện pháp giải quyết ngay.

- Thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm, giao lưu tập huấn giữa các đơn vị đào tạo với nhau để nắm bắt và thống nhất nhận thức thực hiện tốt công tác này.

- Thông qua buổi đại hội Hội nghị công nhân viên chức, Ban Giám hiệu nhà trường quán triệt đến mọi thành viên trong trường về vị trí, vai trò, chức năng và nhiệm vụ của CVHT, để mỗi cá nhân, tổ chức trong nhà trường thấy được trách nhiệm của mình trong việc phối hợp thực hiện nhiệm vụ chung góp phần vào việc quản lý công tác CVHT được tốt hơn.

3.2.2. Lập kế hoạch xây dựng đội ngũ làm công tác cố vấn học tập cho sinh viên

- Nhà trường quy định cụ thể vai trò, nhiệm vụ của CVHT.

- Tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên làm công tác CVHT tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn do nhà trường tổ chức.

- Tạo điều kiện, khuyến khích nâng cao trình độ, tham gia các lớp học chuyên sâu do các đơn vị bên ngoài tổ chức.

- Cập nhật các văn bản pháp luật có liên quan đến công tác CVHT.

- Bổ sung số giảng viên làm CVHT tại các khoa như: Khoa Lý luận Chính trị, khoa Tiếng Anh Chuyên ngành....

- Giao cho mỗi CVHT đảm nhận một lượng SV nhất định (mỗi CVHT không phụ trách quá 3 lớp hành chính) để theo dõi toàn bộ quá trình học tập của SV.

3.2.3. Hoàn thiện văn bản quy định về công tác cố vấn học tập

- rà soát lại các văn bản quy định về đào tạo theo HCTC của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng như của trường Đại học Ngoại thương.

- Nghiên cứu kỹ văn bản quy định về công tác SV tại trường Đại

học Ngoại thương (ban hành kèm theo Quyết định số: 2870/QĐ-ĐHNT ngày 28/12/2017 của Hiệu trưởng trường Đại học Ngoại thương)

- Đề xuất bổ sung một số điều khoản trong Quy định phần dành cho công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương.

3.2.4. Tăng cường kiểm tra, đánh giá công tác cố vấn học tập

3.2.4.1 Mục tiêu của biện pháp

- Nhằm đánh giá thực trạng chất lượng, hiệu quả công việc, xem xét mức độ đạt được với mục tiêu dự kiến và kế hoạch đã đặt ra. Từ đó định hướng công việc, kiểm tra nguyên nhân để kịp thời sửa chữa

- Đánh giá nhằm tạo sự công bằng cũng như nâng cao ý thức trách nhiệm cho người làm công tác CVHT.

3.2.4.2. Nội dung của biện pháp

- Quán triệt việc xây dựng và thực hiện kế hoạch đánh giá tại các khoa/bộ môn

- Tăng cường kiểm tra đánh giá nội dung thực hiện

- Kiểm tra đánh giá công tác tuyên truyền để CVHT và SV nhận thức đúng về vai trò của CVHT, quyền lợi và trách nhiệm của SV trong đào tạo theo HCTC

3.2.4.3. Cách thực hiện biện pháp

- Đầu năm ban CVHT xây dựng tiêu chí đánh giá và lập kế hoạch kiểm tra đánh giá.

- Căn cứ vào kế hoạch kiểm tra đánh giá chung, tiêu chí cụ thể yêu cầu các khoa/bộ môn xây dựng kế hoạch cụ thể cho công tác tháng/quý/năm

- Căn cứ vào mục tiêu và kết quả đầu ra của công việc.

- Tổ chức kiểm tra, đánh giá định kì 2 lần/năm

- Kiểm tra đột xuất ngẫu nhiên 1CVHT/1 tháng

- Kiểm tra đánh giá thông qua họp định kì

- Sử dụng phiếu điều tra

- Thông qua các kênh thông tin như hộp thư góp ý, email...

- Qua kiểm tra đánh giá, lãnh đạo nhà trường cần thông báo trong toàn trường để CVHT thấy được mặt mạnh, mặt yếu để khắc phục

3.2.4.4. Điều kiện thực hiện

- Sự quan tâm sát sao của các cấp quản lý và sự phối hợp của cá nhân, đơn vị

- Đảm bảo khách quan, công bằng

- Đội ngũ kiểm tra là người có chuyên môn, kinh nghiệm, công tâm

3.2.5. Tăng cường thực hiện chế độ, chính sách khen thưởng và kỷ luật kịp thời cho người làm công tác cố vấn học tập

Sau khi danh sách các CVHT được công bố, Hội đồng CVHT và

khoa/bộ môn cung cấp đầy đủ bộ công cụ dành cho CVHT.

- Hội đồng CVHT phối hợp với phòng Tổ chức Hành chính và phòng Kế hoạch Tài chính trong việc thực hiện những công việc sau:

+ Hỗ trợ kinh phí cho CVHT đi tập huấn, bồi dưỡng tại các đơn vị khác.

+ Thanh toán kịp thời, linh hoạt và trả phụ cấp đúng thời hạn.

+ Đảm bảo công bằng trong việc thực hiện chế độ, chính sách.

- Hội đồng CVHT là đơn vị đầu mối trong việc xây dựng cơ chế quản lý đội ngũ giảng viên làm công tác CVHT gắn chặt với công tác thi đua.

- Tổ chức cho đội ngũ cán bộ quản lý, CVHT thảo luận thống nhất các tiêu chí với điều kiện thực tế của nhà trường để làm cơ sở đánh giá thi đua cuối năm.

Sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá công tác CVHT như là tiêu chí bình xét thi đua.

Gắn công tác CVHT với công tác thi đua của từng đơn vị.

3.3. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.3.1. Tổ chức khảo nghiệm

3.3.2. Kết quả xử lý số liệu khảo nghiệm

Hầu hết các biện pháp đưa ra đều được đánh giá là rất cần thiết và cần thiết với tỉ lệ cao. Biện pháp “*Tổ chức bồi dưỡng nâng cao nhận thức về công tác CVHT cho mọi lực lượng tham gia*” được đánh giá cao với tỷ lệ 95% là rất cần thiết và cần thiết trong đó có 51,25% cho rằng rất cần thiết và 43,75% cho rằng cần thiết, chỉ có 5% ý kiến cho rằng không cần thiết.

Biện pháp “*Lập kế hoạch xây dựng đội ngũ làm công tác CVHT*” cũng nhận được 82,25% cán bộ giảng viên được hỏi cho rằng rất cần thiết và cần thiết trong đó 28,75% cho rằng rất cần thiết và 52,5% cho rằng cần thiết.

Biện pháp “*Hoàn thiện văn bản quy định về công tác CVHT*” có 95,5% cho rằng rất cần thiết và cần thiết trong đó 65% cho rằng rất cần thiết, 30% cho rằng cần thiết.

Biện pháp “*Tăng cường kiểm tra, đánh giá công tác CVHT*” có 86,25% đánh giá là rất cần thiết và cần thiết. Trong đó 35% đánh giá là rất cần thiết và 51,25% đánh giá là cần thiết, chỉ có 13,25% cho rằng không cần thiết.

Biện pháp “*Tăng cường thực hiện chế độ chính sách khen thưởng và kỷ luật kịp thời cho người làm công tác CVHT*” 100% số người đồng tình ủng hộ biện pháp này.

Như vậy, cả năm biện pháp đề xuất đều có thể áp dụng vào điều

kiện thực tế của trường Đại học Ngoại thương để quản lý công tác CVHT nhằm mang lại hiệu quả quản lý cao nhất.

Tỉ lệ đánh giá ở cả 5 biện pháp về tính khả thi rất cao. Trong khi đó biện pháp 1 *Tăng cường bồi dưỡng nâng cao nhận thức về công tác CVHT cho mọi lực lượng tham gia* và biện pháp 5 *Tăng cường thực hiện chế độ, chính sách khen thưởng và kỷ luật kịp thời cho người làm công tác CVHT* được đánh giá là rất cần thiết nhưng tính khả thi lại không cao chỉ có 75 % và 51,25 % là 2 tỷ lệ % số người được hỏi cho rằng hai biện pháp này khả thi. Còn 25% và 47,5% số người hỏi cho rằng biện pháp này không khả thi. Điều đó chứng tỏ thay đổi nhận thức con người là điều cực kỳ khó khăn.

Cả 5 biện pháp tăng cường quản lý công tác CVHT được đề xuất trong luận văn đều được đánh giá là rất cần thiết và khả thi.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn; với nguyên tắc kế thừa, thực tiễn và hiệu quả để xây dựng biện pháp, trong chương 3 tác giả đã đề xuất 5 *biện pháp quản lý công tác CVHT* trong bối cảnh hiện nay như trên tại trường Đại học Ngoại thương. Tác giả đã phân tích rõ mục tiêu, nội dung, cách thực hiện và điều kiện thực hiện của từng biện pháp. Đồng thời tác giả cũng đã khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của mỗi biện pháp. Kết quả khảo nghiệm cho thấy đại đa số cán bộ, giảng viên và chuyên viên nhà trường được hỏi ý kiến đều cho rằng các biện pháp đề xuất là cần thiết và khả thi. Đây là điều kiện thuận lợi để thực hiện biện pháp này.

Các biện pháp trên nếu được thực hiện sẽ góp phần nâng cao hiệu quả công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương trong thời gian tới.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Luận văn đã tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn nhằm đề ra các biện pháp có tính khả thi trong việc quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội.

Việc nghiên cứu các phần lý luận nói trên đã định hướng và xác lập nên cơ sở vững chắc cho việc nghiên cứu, khảo sát thực trạng và đề xuất các nhóm giải pháp quản lý công tác CVHT nhằm nâng cao hiệu quả việc quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn tại trường Đại học Ngoại thương Hà Nội, luận văn đã đề xuất và tiến hành khảo sát nhằm làm rõ tính khả

thi và phù hợp với thực tiễn 5 biện pháp quản lý công tác CVHT tại trường Đại học Ngoại thương đó là các biện pháp sau:

- + Tổ chức bồi dưỡng nâng cao nhận thức về công tác CVHT cho mọi lực lượng tham gia.
- + Lập kế hoạch xây dựng đội ngũ làm công tác CVHT.
- + Hoàn thiện văn bản quy định về công tác CVHT.
- + Tăng cường kiểm tra, đánh giá công tác CVHT.
- + Tăng cường thực hiện chế độ chính sách khen thưởng và kỷ luật kịp thời cho người làm công tác CVHT.

Qua khảo nghiệm và thực nghiệm tác động ở cán bộ quản lý và CVHT tại trường Đại học Ngoại thương, tác giả thấy các biện pháp đề xuất nói trên là rất cần thiết và khả thi đối với việc quản lý công tác CVHT.

2. Khuyến nghị

a. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Ban hành Quy chế về công tác CVHT và quản lý công tác CVHT trong đào tạo theo HCTC để có thể thống nhất thực hiện công tác này ở các trường đại học ở Việt Nam như: *Chức năng nhiệm vụ, vai trò của CVHT, cách lựa chọn và phân công công việc, tiêu chuẩn đánh giá, chế độ đãi ngộ...*

- Tổ chức các buổi hội thảo, tập huấn nghiệp vụ CVHT định kỳ cho các trường đại học.

- Bộ Giáo dục Đào tạo kết hợp với Bộ Tài chính đề ra chính sách quy định các trường trích một phần học phí trên học phí SV chính quy dành cho công tác CVHT tại trường.

b. Đối với trường Đại học Ngoại thương

- Xem xét và đưa các biện pháp đã được đề xuất trong luận văn vào quản lý công tác CVHT của trường.

- Dựa trên những văn bản hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Nhà trường xây dựng hệ thống văn bản hướng dẫn cụ thể phù hợp với điều kiện thực tế của trường như: Quy trình hướng dẫn triển khai giám sát và đánh giá công tác CVHT để làm cơ sở cho công tác kiểm tra đánh giá khen thưởng, xây dựng hệ thống biểu mẫu, bộ công cụ cho công tác CVHT...

- Xây dựng kế hoạch chi tiết cho công tác CVHT và quản lý công tác CVHT.

- Mỗi năm họp đội ngũ CVHT ít nhất 1 lần nhằm kiểm tra hoạt động, chia sẻ kinh nghiệm cũng như giải quyết những vướng mắc. Có hình thức khen thưởng, động viên khuyến khích kịp thời đối với những CVHT có thành tích xuất sắc trong công tác.